

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
PADA PT. ALTER TRADE INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Akuntansi**



Diajukan oleh :

Melinda Indrawati
0513010275/FE/EA

Kepada

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2010**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan puji syukur atas kehadiran Allah SWT dan Rasulnya Nabi Muhammad SAW, karena atas segala rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Alter Trade Indonesia”**.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Keberhasilan menyelesaikan penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan yang baik ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Ibu Dr. Sri Trisnaningsih, MSi., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Drs. Ec. Sjafi’I, MM. Ak., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan penelitian ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa.

6. Keluargaku, Bapak dan Ibu yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan baik moral maupun materiil dengan tulus ikhlas, terimakasih.....
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan. Untuk saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dari semua pihak. Peneliti juga meminta maaf apabila terdapat bagian di dalam skripsi ini yang tidak berkenan bagi pihak-pihak tertentu. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca dan bagi semua pihak yang berkepentingan serta dapat dikembangkan lebih lanjut dikemudian hari.

Surabaya, Pebruari 2010

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	6
2.1.1 Trisnaningsih (2003)	6
2.1.2 Riyadi (2000)	7
2.1.3 Maryadi dan Supomo (2000)	7
2.2 Landasan Teori	8
2.2.1. Kepuasan Kerja	8
2.2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja	8
2.2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	10

2.2.1.3. Survei Kepuasan Kerja	11
2.2.2. Komitmen Organisasi	12
2.2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi	12
2.2.2.2. Karakteristik Komitmen Organisasi	13
2.2.2.3. Komponen Komitmen	13
2.2.3. Motivasi	14
2.2.3.1. Pengertian Motivasi	14
2.2.3.2. Fungsi Motivasi	15
2.2.3.3. Jenis-Jenis Motivasi	16
2.2.3.4. Teori-Teori Yang Mendukung Motivasi	17
2.2.4. Kinerja Manajerial	22
2.2.4.1. Pengertian Manajerial	22
2.2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial	23
2.2.4.3. Evaluasi Kinerja	24
2.2.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja	24
2.2.4.5. Reskilling Manajer	27
2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial	27
2.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial	28
2.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial	29
2.6. Kerangka Berpikir	30
2.7. Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	33
3.1.1.	Definisi Operasional	33
3.1.2.	Pengukuran Variabel	36
3.2	Teknik Penentuan Sampel	36
3.3	Teknik Pengumpulan Data	38
3.3.1.	Jenis Data	38
3.3.2.	Sumber Data	38
3.3.3.	Pengumpulan Data	38
3.4	Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	39
3.4.1.	Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Normalitas ...	39
3.4.1.1.	Uji Validitas	39
3.4.1.2.	Uji Reliabilitas	40
3.4.1.3.	Uji Normalitas	41
3.4.2.	Uji Asumsi Klasik BLUE (<i>Best Linier Unbiased Estimator</i>).....	42
3.4.3.	Uji Regresi Linear Berganda.....	46
3.4.4.	Uji Hipotesis.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Deskripsi Hasil Penelitian	49
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan	49
4.1.2.	Struktur Organisasi	52
4.1.3.	Uraian Tugas dan Tanggungjawab	53

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	57
4.2.1. Gambaran Umum Penelitian	57
4.2.2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X1)	58
4.2.3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X2)	59
4.2.4. Deskripsi Variabel Motivasi (X3)	61
4.2.5. Deskripsi Variabel Kinerja Manajerial (Y)	63
4.3. Deskripsi Hasil Pengujian	65
4.3.1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	65
4.3.1.1. Pengujian Validitas	65
4.3.1.2. Pengujian Reliabilitas	67
4.3.1.3. Hasil Pengujian Normalitas	68
4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik	69
4.3.2.1. Autokorelasi	69
4.3.2.2. Multikolinieritas	70
4.3.2.3. Uji Heteroskedastisitas	71
4.3.3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda	72
4.3.4. Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial	74
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	76
4.4.1. Implikasi Hasil Penelitian	80
4.5. Perbedaan Penelitian yang Dilakukan Sekarang Dengan Penelitian Terdahulu	80

4.6. Keterbatasan Penelitian	81
------------------------------------	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	83
-----------------------	----

5.2. Saran	83
------------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Penentuan nilai Durbin Watson	43
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	58
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Jenis Kelamin ...	58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	58
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.6	Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Komitmen Organisasi	61
Tabel 4.7	Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Motivasi ..	62
Tabel 4.8	Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kinerja Manajerial	64
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kepuasan Kerja	66
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas untuk Variabel Komitmen Organisasi	67
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas untuk Variabel Motivasi	67
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Manajerial	67
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Normalitas	70
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.16	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	72
Tabel 4.17	Perbedaan Penelitian	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kurva Durbin Watson	44
Gambar 4.1.	Distribusi Daerah Keputusan Autokorelasi	71

LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran. 2.1. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja
- Lampiran. 2.2. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi
- Lampiran 2.3. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi
- Lampiran 2.4. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Manajerial
- Lampiran 3.1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja
- Lampiran 3.2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi
- Lampiran 3.3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi
- Lampiran 3.4. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Manajerial
- Lampiran 4. Hasil Pengujian Normalitas
- Lampiran 5. Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 6. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
- Lampiran 7. Tabel DW
- Lampiran 8. Tabel r

**Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan
Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial pada
PT. Alter Trade Indonesia**

Melinda Indrawati

ABSTRAKSI

Persaingan bisnis yang dihadapi perusahaan-perusahaan pada saat ini semakin ketat, sehingga menuntut manajemen perusahaan untuk mempertahankan perusahaan agar selalu dapat berjalan secara efektif dan efisien, salah satunya adalah dengan berupaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Namun peningkatan kinerja tidak akan berhasil apabila tidak didukung dengan sumber daya yang memadai. Keberhasilan dari kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Adanya komitmen, organisasi dan partisipan dapat berkembang searah dan seiring sejalan dalam usaha mewujudkan program organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi dapat mempengaruhi motivasi individu untuk menentukan suatu hal. PT. Alter Trade Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang mengalami penurunan laba, yang mempunyai pengaruh besar terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah *Regresi Linier Berganda*. Variabel penelitian adalah Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi (X_3) dan Kinerja Manajerial (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah Manajer pada PT. Alter Trade Indonesia. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan tipe sampel random sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 37 orang manajer.

Berdasarkan hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial dapat terbukti kebenarannya.

Kata kunci : kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi, kinerja manajerial

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada Era Globalisasi ini kemajuan teknologi dan perkembangan ekonomi begitu cepat dirasakan, seiring dengan kemajuan dan perkembangan tersebut, tingkat persaingan antar perusahaan ikut pula mengalami peningkatan, hal ini memaksa perusahaan untuk mengembangkan usaha semaksimal mungkin, serta mempertahankan kondisi perusahaan agar selalu dapat berjalan secara efektif dan efisien.

PT. Alter Trade Indonesia adalah perusahaan yang memproduksi udang dari berbagai wilayah di Indonesia. Kemudian Hasilnya di ekspor ke Negara Jepang. Perusahaan ini merupakan cabang dari perusahaan yang berada di Negara Jepang. Saham perusahaan ini 100% milik perusahaan asing yaitu Negara Jepang. Perusahaan ini sangat mengutamakan kesehatan para karyawannya dan sangat mengutamakan kualitas produknya.

Upaya mempertahankan perusahaan agar selalu dapat berjalan secara efektif dan efisien, perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Namun peningkatan kinerja tidak akan berhasil apabila tidak didukung dengan sumber daya yang memadai.

Keberhasilan dari kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmen terhadap bidang yang ditekuninya.

Komitmen Organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu (Ikhsan dan Ishak, 2005: 35).

Komitmen organisasi menentukan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bidang organisasi, oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerjaan terhadap organisasi.

Adanya komitmen, organisasi dan partisipan dapat berkembang searah dan seiring sejalan dalam usaha mewujudkan program organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi dapat mempengaruhi motivasi individu untuk menentukan suatu hal.

Motivasi pada dasarnya merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.

Secara psikologis tingkah laku individu dalam suatu organisasi kerja erat kaitanya dengan motif-motif yang dimilikinya, sedangkan motif individu ditentukan oleh kebutuhan, jika kebutuhan tersebut ingin terealisasi maka seseorang akan berusaha menimbulkan motif dirinya yang selanjutnya dapat dilihat pada tingkah laku dan performasinya.

Rangkaian kegiatan, kebutuhan dan motivasi menjadi suatu performansi individu yang memerlukan suatu rangsangan, bentuk rangsangan dapat digolongkan menjadi dua, yaitu rangsangan ekonomis dan rangsangan non ekonomis.

Rangsangan ekonomis yaitu suatu stimulus yang dapat menimbulkan dan meningkatkan motivasi individu melalui pemberian atau pemenuhan pada kebutuhan ekonominya, sedangkan rangsangan non ekonomis merupakan bentuk stimulus untuk menumbuhkan motivasi kerja melalui penciptaan iklim kerja yang sehat dan penciptaan mekanisme kerja kelompok serta pelimpahan wewenang dibawah kepemimpinan yang efektif.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2002:142).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan.

Pada saat survey diperoleh informasi bahwa telah terjadi peningkatan kinerja perusahaan, dimana peningkatan tersebut, dapat dilihat melalui adanya peningkatan laba yang dicapai pada tahun 2005 dan pada tahun 2008 yaitu sebesar

Tahun	Laba ditargetkan	Laba yang dicapai
2005	Rp 4.130.000.000	Rp. 4.250.000.000
2006	Rp 4.435.000.000	Rp. 3.925.800.000
2007	Rp 5.523.000.000	Rp. 5.600.000.000
2008	Rp 5.650.000.000	Rp. 5.500.000.000

Tetapi terjadi hal yang sebaliknya pada tahun 2006 dan 2008 yaitu penurunan kinerja perusahaan, dikarenakan stock barang terlalu banyak, maka apabila stock terlalu banyak menyebabkan uang rusak. Penurunan laba ini mempunyai pengaruh besar terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi. Karena kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Karena penurunan laba ini banyak karyawan yang kehilangan penghasilan mereka. Yaitu banyak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan uraian diatas , penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial pada PT.Alter Trade Indonesia”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan deskriptif diatas, maka permasalahan yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

- Apakah Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berpijak pada rumusan masalah penelitian diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji :

- Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk lebih mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial, dimana kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial.

b. Bagi Peneliti

Sebagai Masukan bagi peneliti sendiri dalam memperoleh pengalaman yang nyata, sehingga dapat membandingkan teori yang telah diperoleh selama kuliah dengan keadaan yang sebenarnya.

c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan bagi pembaca sebagai bahan pertimbangan untuk menindak lanjuti penelitian yang serupa dan sebagai referensi bagi penelitian yang serupa dimasa yang akan datang.